

Status Quo Entgelttransparenzgesetz – Was jetzt zu tun ist

Key-Takeaways der HR-Online-Konferenz 2026



Dr. Michaela Felisiak
Arbeitsrechtlerin bei Eversheds Sutherland in München. Autorin und Referentin für Haufe und das Personalmagazin.



Dr. Dominik Sorber
Fachanwalt für Arbeitsrecht

Faktenlage

Status Quo Entgelttransparenzgesetz – Was jetzt zu tun ist

Die EU-Entgelttransparenzrichtlinie ist seit dem **7. Juni 2026 in Kraft** – ein deutsches Umsetzungsgesetz fehlt jedoch noch. In ihrem Vortrag geben **Dr. Michaela Felisiak**, Arbeitsrechtlerin bei Eversheds Sutherland in München und **Dr. Dominik Sorber**, Fachanwalt für Arbeitsrecht praxisnahe Einblicke, was bereits gilt und was heute schon umgesetzt werden muss. Mit direkten Handlungsempfehlungen für die Praxis.

Umsetzungspflicht

Die Frist ist vorbei – der Handlungsbedarf bleibt

Deutschland hat die EU-Entgelttransparenzrichtlinie bislang nicht in nationales Recht umgesetzt. Viele Unternehmen fragen sich deshalb, ob sie aktuell überhaupt aktiv werden müssen. Die Antwort lautet eindeutig: Ja, denn auch ohne deutsches Umsetzungsgesetz entfaltet die Richtlinie bereits Wirkung. Rechtsunsicherheit ist kein Freibrief für Untätigkeit, so die Expert:innen. Die wichtigste Botschaft lautet deshalb: **Wer jetzt abwartet, verliert wertvolle Zeit für die Vorbereitung.**

Geltungsbereich

Was gilt für wen?

Für öffentliche Arbeitgeber, also die öffentliche Verwaltung sowie alle Unternehmen im Eigentum der öffentlichen Hand, gilt die Richtlinie bereits direkt und unmittelbar. Für Unternehmen in der Privatwirtschaft ist die Lage komplexer: Das alte Entgelttransparenzgesetz von 2017 gilt weiterhin. Da die Umsetzungsfrist jedoch abgelaufen ist, müssen Gerichte das nationale Recht bereits heute richtlinienkonform auslegen. Hinzu kommt, dass sich Mitarbeitende schon jetzt direkt auf europäische Grundrechte, insbesondere Art. 157 AEUV sowie die EU-Grundrechtecharta, berufen können. Daraus ergeben sich die folgenden Pflichten.

*„Die Frist ist verstrichen –
die Pflicht kommt trotzdem.“*

— Dr. Michaela Felisiak & Dr. Dominik Sorber,
Fachanwälte für Arbeitsrecht



Die 6 Kernpflichten der Richtlinie

Auskunftsanspruch	Beschäftigte können Auskünfte über ihre Vergütung und vergleichbare Tätigkeiten verlangen. Die Anforderungen der Richtlinie gehen dabei deutlich weiter als die bisherigen Regelungen des Entgelttransparenzgesetzes. • Keine Mindestbeschäftigtenzahl, keine Vergleichsgruppe von 6+ Personen mehr nötig
Transparenz im Recruiting	Künftig müssen Bewerbende frühzeitig Informationen zum Einstiegsgehalt oder zur Gehaltsspanne erhalten. • Gehaltsband vor dem ersten Gespräch kommunizieren; Frage nach Gehaltshistorie des Bewerbers ist verboten
Paygap-Bericht	Für Unternehmen ab 100 Beschäftigten werden schrittweise Berichtspflichten eingeführt. Dabei geht es nicht nur um den Gender Pay Gap insgesamt, sondern um detaillierte Auswertungen und Analysen von Entgeltunterschieden. • Ab 100 Beschäftigten; detaillierter als bisher; gilt für alle Vergütungsbestandteile
Entgeltbewertung	Die Richtlinie verlangt keine vollständige Gleichmacherei. Unterschiedliche Vergütungen bleiben möglich, etwa aufgrund von Leistung, Erfahrung oder Marktbedingungen, müssen aber objektiv begründet werden. • Pflicht bei unerklärlicher Gehaltslücke von > 5% innerhalb einer Vergleichsgruppe
Beweislastumkehr	Der Arbeitgeber muss belegen, dass nicht diskriminiert wurde.
Verschwiegenheitsklauseln	Die Richtlinie verfolgt das Ziel, mehr Offenheit über Vergütung zu schaffen. • Klauseln, die Beschäftigte daran hindern sollen, über ihr Gehalt zu sprechen, sind künftig unwirksam

Die 7 größten Mythen (False Friends)

Die Unsicherheit rund um die EU-Entgelttransparenzrichtlinie ist groß. Gleichzeitig halten sich zahlreiche Fehlannahmen, die Unternehmen davon abhalten, rechtzeitig aktiv zu werden. Die Referent:innen haben die sieben häufigsten Mythen aus der Praxis aufgegriffen und einem Realitätscheck unterzogen.

„Wir sind zu klein, betrifft uns nicht.“

Realität

Es gibt keine Schwellenwerte für Auskunft & Recruiting – dies gilt für alle Unternehmen.

„Kein deutsches Gesetz = kein Handlungsbedarf.“

Realität

Das nationale Recht ist richtlinienkonform auszulegen, das EntgTranspG gilt weiter.

„Wir zahlen doch alle gleich.“

Realität

Keine Gleichmacherei, aber Unterschiede müssen nachvollziehbar begründet sein.

„Es geht um den bekannten 18 % Gender Pay Gap.“

Realität

Relevant ist die Lücke innerhalb einer Vergleichsgruppe, nicht in der Gesamtstatistik.

„Auskunft = Einzelgehälter offenlegen.“

Realität

Es müssen nur Durchschnittsentgelte nach Geschlecht & vergleichbarer Tätigkeit offengelegt werden.

„Tarifbindung schützt automatisch.“

Realität

Auch Tarifverträge können mittelbar diskriminierend sein.

„Ohne Gesetz gibt es keine Sanktionen.“

Realität

Beweislastumkehr, Nachzahlungen, Reputationsschäden & Verbandsklagen sind bereits möglich.

Sie möchten wissen, welche konkreten Schritte jetzt erforderlich sind?

In unserer Checkliste „Handlungsempfehlungen: EU-Entgelttransparenzrichtlinie“, erhalten Sie wertvolle Tipps, wie Sie sich jetzt vorbereiten können.

Jetzt downloaden →

HAUFE

A photograph of a man and a woman in an office environment. The man, on the left, has a beard and is wearing a light blue button-down shirt. The woman, on the right, has dark curly hair and is wearing glasses and a plaid shirt. They are both smiling and looking towards the right side of the frame.

Unternehmerisch handeln: Wie HR die Transformation gestalten kann.

Haufe verbindet smarte und einzigartige Lösungsangebote mit rechtssicherem Fachwissen, bietet somit die perfekte Unterstützung bei Ihrer täglichen Arbeit und macht Sie startklar für neue Themengebiete. Mit KI denken wir diesen Anspruch konsequent weiter: von reiner Information hin zu integrierten, vertrauenswürdigen Lösungen, die Sie im Arbeitsalltag wirklich unterstützen.

Dieser Inhalt basiert auf dem Fachvortrag von Dr. Michaela Felisiak, Arbeitsrechtlerin, und Dr. Dominik Sorber, FA für Arbeitsrecht, im Rahmen der Haufe HR-Online-Konferenz – mit rund 5.000 Anmeldungen.

[Zu den Höhepunkten der Konferenz →](#)